

Coronavirus e informazioni per le imprese industriali del Cantone Ticino

1. Introduzione	2
2. Uno o più dipendenti sono positivi al coronavirus: cosa fare?.....	2
3. Dogana: frontalieri e flusso delle merci	2
4. Obbligo di protezione dei propri dipendenti.....	5
5. Questioni relative al diritto del lavoro, al pagamento del salario e alla possibilità di far capo al lavoro ridotto.....	6
5.1 Possibilità di far capo al lavoro ridotto	9

1. Introduzione

A seguito delle numerose richieste ricevute dalla nostra Segreteria in questi giorni, abbiamo preparato questo documento indirizzato ai datori di lavoro, che verrà aggiornato in base all'evolversi della situazione.

Ribadiamo alle imprese associate di fare sempre riferimento alle informazioni ufficiali presenti sui siti internet della [Confederazione](#) e del [Cantone Ticino](#).

2. Uno o più dipendenti sono positivi al coronavirus: cosa fare?

Nel caso in cui in azienda uno o più collaboratori risultassero positivi al coronavirus, bisognerà informare prontamente il medico curante rispettivamente la guardia medica all'estero, ma anche l'ufficio del medico cantonale. Sulla base dei controlli sanitari che saranno effettuati, l'autorità competente prenderà le decisioni necessarie. Ricordiamo a questo proposito, che in base all'art. 40 della Legge federale sulle epidemie, *"le autorità cantonali competenti ordinano provvedimenti al fine di impedire la propagazione di malattie trasmissibili in seno alla popolazione o in gruppi specifici di persone"*, fra cui se necessario anche **la chiusura di imprese private o l'emanazione di prescrizioni concernenti il loro esercizio**. I provvedimenti possono essere applicati solo finché necessari per impedire la propagazione di una malattia trasmissibile. I provvedimenti sono verificati regolarmente.

3. Dogana: frontalieri e flusso delle merci

Lo scenario di un'eventuale chiusura delle frontiere fra la Svizzera e l'Italia – con tutti i problemi che questo comporterebbe a livello economico – non può più essere escluso di fronte all'espandersi dell'epidemia da coronavirus. La deputazione ticinese alle Camere federali, di cui fa parte il Presidente AITI Fabio Regazzi, discuterà la situazione con la Presidente della Confederazione Simonetta Sommaruga e una delegazione del Consiglio federale questa sera o più probabilmente domani.

I numeri dei contagi così come gli effettivi casi di contagio principalmente nelle provincie di Como, Varese e Verbano-Cusio-Ossola, da dove proviene una parte consistente dei lavoratori frontalieri, non sembrano giustificare una chiusura delle frontiere, ma la pressione politica e pubblica è sempre più forte. Inoltre, tale decisione dipenderà anche dal parere sull'evolversi dell'epidemia degli specialisti medici.

Nel possibile scenario di una chiusura delle frontiere o, in alternativa, di una chiusura parziale laddove vengono lasciate passare solo determinate categorie di lavoratori frontalieri (es. gli addetti del settore sanitario e di altri settori), abbiamo fatto

presente che il mondo economico deve essere coinvolto nella discussione e che le aziende e il personale devono disporre del tempo sufficiente per organizzarsi nell'emergenza della situazione.

La nostra Associazione beninteso non è favorevole alla chiusura delle frontiere e lo ha comunicato all'autorità responsabile, tanto più che il coronavirus è già presente alle nostre latitudini, ma qualora l'autorità preposta dovesse prendere una simile decisione ne avremo comprensione e per forza di cose ci adegueremo. **Appena in possesso di aggiornamenti certi sulle decisioni dell'autorità federale e di quella cantonale ve ne daremo informazione.**

Sono inoltre da prevedere da parte delle autorità svizzere da **mercoledì 11 marzo 2020** dei controlli sistematici alle frontiere della zona di sicurezza, che potrebbero creare un aumento considerevole dei tempi di percorrenza. Vi invitiamo a informare il personale di questa situazione.

Come avrete forse appreso dai mass media, nella serata del 9 marzo 2020 è stato pubblicato un **nuovo decreto legge del Consiglio dei ministri** del governo italiano concernente le misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Il decreto si estende a tutta l'Italia. Le misure contemplate saranno valide fino al prossimo 3 aprile 2020.

Il decreto fa riferimento al precedente decreto dell'8 marzo e in particolare all'art. 1 lett. a) che stabilisce l'obbligo di evitare ogni spostamento delle persone fisiche in entrata e in uscita dai territori di cui al presente articolo, nonché all'interno dei medesimi territori, **salvo che per spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative** o istituzioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute. È consentito il rientro presso il proprio domicilio.

Con nota esplicativa al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020 viene precisato che le limitazioni introdotte non vietano gli spostamenti per comprovati motivi di lavoro.

Salvo che siano soggetti in quarantena o risultati positivi al virus, i lavoratori frontalieri potranno quindi entrare e uscire dai territori interessati per raggiungere il posto di lavoro e tornare a casa. Gli interessati potranno comprovare il motivo lavorativo dello spostamento con qualsiasi mezzo, inclusa una dichiarazione che potrà essere resa alle forze di polizia in caso di eventuali controlli. Nella serata di domenica 8 marzo anche il Consiglio federale (qui il comunicato stampa) ha confermato che la frontiera resta aperta con l'Italia e che comunque i lavoratori frontalieri dovranno essere muniti della documentazione necessaria per attraversare le frontiere fra Svizzera e Italia. Svizzera e Italia introdurranno un sistema di monitoraggio alle frontiere, le cui modalità d'impiego saranno precisate nelle prossime ore, affinché abbiano luogo solo gli spostamenti autorizzati.

Ribadiamo che la priorità attuale rimane quella di ridurre al minimo il rischio di infezione sul posto di lavoro. Per proteggere la salute dei suoi collaboratori, il datore di lavoro in Svizzera è tenuto ad adottare tutte le misure adeguate nell'ambiente di

lavoro. **I datori di lavoro e le aziende sono invitati a rispettare scrupolosamente tutte le prescrizioni sanitarie emanate e aggiornate costantemente dall'autorità cantonale.**

Certamente le autorità di sicurezza preposte a partire da subito saranno chiamate ad effettuare i necessari controlli alle frontiere. A questo proposito invitiamo tutte le imprese a:

- indicare ad ogni lavoratore frontaliero di portare sempre con sé il permesso di lavoro;
- se possibile e per evitare qualsiasi problema produrre un documento firmato dall'azienda stessa nel quale si attesta che la persona lavora presso l'azienda e ricopre funzioni importanti e/o comunque necessarie per lo svolgimento dell'attività produttiva/amministrativa/ecc. e che la sua presenza in azienda è necessaria, pertanto non è possibile svolgere il proprio lavoro in remoto. Laddove presente a dipendenza della tipologia della produzione, si può anche precisare che i prodotti forniti dall'azienda sono indispensabili alla clientela servita, si pensi ad esempio alla fornitura di medicinali o di apparecchiature sanitarie.
- a questo proposito **trovate sul sito [una lettera tipo che può fungere da base per redigere una vostra lettera personalizzata](#)**. La Segreteria ATI resta a vostra disposizione per discuterne.
- **A far compilare ai propri collaboratori il documento di autocertificazione qui allegato**

Diverse imprese si sono già organizzate attraverso il telelavoro per parte del proprio personale, principalmente amministrativo. Dato che il decreto ministeriale italiano consente gli spostamenti dei lavoratori per comprovate esigenze lavorative, è presumibile che da ciò l'autorità italiana si attenda che quanto più personale frontaliero possibile può lavorare in regime di telelavoro, tale personale sia messo nella condizione di poterlo fare da parte dell'azienda. Invitiamo pertanto le imprese a dare priorità al telelavoro organizzandosi in questo senso nelle prossime ore e giorni.

Invitiamo le aziende altresì anche a verificare e quantificare la presenza indispensabile di personale frontaliero pure negli ambiti più produttivi e non solo in quelli amministrativi e di progettazione o altro.

Allo scopo di ridurre quanto più possibile gli spostamenti, anche l'organizzazione dei turni di lavoro va verificata e laddove sono previsti tre turni di lavoro è utile verificare se è possibile organizzarsi ad esempio su due turni.

Un altro capitolo prioritario è quello del flusso delle merci. Anche qui il Decreto conferma che le merci possono entrare e uscire dai territori interessati e spostarsi all'interno degli stessi, limitatamente alle esigenze di consegna o prelievo delle merci.

Abbiamo comunque interpellato l'autorità cantonale ticinese e tramite loro il Consiglio federale allo scopo di mettere in atto tutte le misure necessarie qualora

dovesse manifestarsi in Ticino lo scenario di difficoltà o addirittura un blocco delle forniture di materiale e nel flusso dei prodotti, perché ciò potrebbe comportare il blocco dell'attività produttiva.

Restano in vigore naturalmente tutte le misure sanitarie decretate dall'autorità federale e da quella cantonale. Vi invitiamo a consultare sempre le relative pagine internet che vengono aggiornate regolarmente e alle quali potete accedere anche dal sito internet di AITI attraverso la pagina dedicata al tema del corona virus su www.aiti.ch/coronavirus.

4. Obbligo di protezione dei propri dipendenti

Vi ricordiamo che in Svizzera, ogni datore di lavoro ha l'obbligo di proteggere i propri dipendenti da infezioni da microrganismi come il coronavirus. Con le giuste misure precauzionali, non solo è possibile ridurre al minimo il rischio di infezione, ma anche mantenere la sicurezza operativa.

Se si verificasse una grave pandemia influenzale, che colpisse fino al 25% della popolazione, essa non sarebbe priva di conseguenze per l'economia. Laddove i processi aziendali fossero fortemente perturbati, i datori di lavoro dovrebbero concentrarsi sulla garanzia delle funzioni fondamentali della loro azienda e, ad esempio, determinare quali prodotti potrebbero essere temporaneamente eliminati. In caso di una grave carenza di personale, dovrebbero essere definite anche le funzioni chiave e i sostituti indispensabili per le operazioni. In una fase iniziale dovrebbero essere prese in considerazione anche istruzioni di più ampia portata sul lavoro da casa o sullo spostamento delle riunioni personali in videoconferenze o conferenze telefoniche. Secondo l'Associazione svizzera dei datori di lavoro (ASS), è consigliabile disciplinare questi e altri preparativi in un piano d'emergenza come misura precauzionale.

La priorità attuale è quella di ridurre al minimo il rischio di infezione sul posto di lavoro. Per proteggere la salute dei suoi collaboratori, il datore di lavoro in Svizzera è tenuto ad adottare tutte le misure adeguate nell'ambiente di lavoro.

Per adempiere a questo obbligo di diligenza, il datore di lavoro ha – a seconda della situazione – un diritto molto ampio di impartire istruzioni. Per l'esercizio responsabile di questo dovere di diligenza è necessaria una grande sensibilità, poiché occorre trovare un equilibrio tra il dovere di diligenza e la continuazione indisturbata dell'attività.

Come già indicato, vi ricordiamo di fare riferimento al manuale pandemico della Confederazione per l'implementazione in azienda delle misure organizzative, interne e di comunicazione. Il manuale pandemico è pubblicato anche sul sito internet di AITI nella sezione dedicata al coronavirus: www.aiti.ch/coronavirus.

5. Questioni relative al diritto del lavoro, al pagamento del salario e alla possibilità di far capo al lavoro ridotto

Ulteriori informazioni sono reperibili nel documento FAQ "[Pandemia e aziende](#)".

La mia azienda contempla per i propri collaboratori la possibilità di fare lavoro in remoto e abbiamo convenuto per contratto un grado di occupazione inferiore al 25% per i lavoratori residenti all'estero (su base annua). Cosa succede se il mio collaboratore supera questa percentuale?

Dalle informazioni oggi disponibili, le Autorità svizzere e estere ritengono che cercare di limitare gli spostamenti e l'eventuale contagio è predominante rispetto al rispetto della percentuale del 25%.

La mia azienda fino ad oggi non contemplava per i propri collaboratori la possibilità di fare lavoro in remoto ma vista la situazione vogliamo implementare questa possibilità da subito. Devo immediatamente aggiornare i contratti di lavoro o preparare un apposito regolamento?

Dalle informazioni oggi disponibili, le Autorità svizzere ritengono che cercare di limitare gli spostamenti e l'eventuale contagio è predominante rispetto al rispetto all'obbligo di aggiornamento dei contratti.

Vi invitiamo comunque a voler consultare l'apposito [manuale](#).

Il mio dipendente non viene al lavoro per paura di essere contagiato

In mancanza di indicazioni da parte delle autorità, il rifiuto di lavorare è infondato. Il datore di lavoro non è tenuto a continuare a versare il salario e se il collaboratore persiste nel rifiuto di recarsi al lavoro può licenziarlo con effetto immediato. Il datore di lavoro può addirittura esigere un indennizzo (trattenere un quarto del salario mensile).

Il mio dipendente resta a casa per occuparsi dei figli (non malati)

In mancanza di indicazioni da parte delle autorità, il rifiuto di lavorare è infondato. Di conseguenza, in caso di assenza prolungata o dopo un avvertimento preliminare, il datore di lavoro può licenziare il collaboratore con effetto immediato ed esigere addirittura un indennizzo (questa risposta concerne soltanto il caso di un figlio non malato).

Il mio dipendente resta a casa per assistere persone malate che vivono nella propria economia domestica

Il datore di lavoro deve concedere al collaboratore, su presentazione di un certificato medico, un permesso fino a tre giorni affinché disponga del tempo necessario alle cure dei figli ammalati o persone della sua economia domestica per ogni caso di malattia. In determinate situazioni, tuttavia, un lavoratore può essere esonerato anche più a lungo dal lavoro se ciò è giustificato da motivi medici. Questa esenzione dal lavoro è equiparata a un impedimento del lavoratore di

lavorare, senza sua colpa, ai sensi dell'articolo 324a CO. In caso di malattia il salario è quindi dovuto per un periodo limitato. Tuttavia i genitori sono tenuti a evitare assenze prolungate organizzandosi diversamente.

Il mio dipendente non è malato ma non riesce ad arrivare al lavoro (soppressione dei trasporti pubblici, quarantene, decisioni delle Autorità, ecc.). Devo versargli il salario?

No, il datore di lavoro non è tenuto al versamento del salario. L'impedimento non è infatti imputabile né al collaboratore né al datore di lavoro. In questo caso il lavoratore è liberato dall'obbligo di lavorare e il datore di lavoro da quello di versare il salario, applicando così l'art. 119 del Codice delle obbligazioni.

Chiaramente se il lavoro può essere svolto da casa, il lavoratore potrà lavorare in remoto e avere quindi il diritto a percepire il salario.

L'autorità decide la chiusura di scuole e asili a causa della pandemia. Devo continuare a versare il salario al mio collaboratore che si assenta dal lavoro per occuparsi dei figli?

Secondo la legge, se il lavoratore è impedito senza sua colpa di lavorare per adempiere un obbligo legale (obbligo di mantenimento del padre e della madre secondo l'articolo 276 CC), il datore di lavoro deve continuare a versargli il salario per un periodo limitato conformemente all'articolo 324a CO. Tuttavia i genitori sono tenuti a evitare assenze prolungate organizzandosi diversamente.

In caso di pandemia posso pianificare le vacanze aziendali per far fronte alle assenze dei miei lavoratori?

In linea di massima no, anche se la legge prevede che le date delle vacanze aziendali siano stabilite dal datore di lavoro. Egli deve tuttavia consultare i suoi lavoratori e tenere conto dei loro desideri. I lavoratori hanno inoltre il diritto di essere informati con sufficiente anticipo in merito alla data delle rispettive vacanze (in generale è previsto un termine di tre mesi). In casi particolari – e probabilmente la pandemia rientra tra questi – è possibile accorciare questo termine.

Devo allestire un piano pandemico per la mia azienda?

Vista la situazione attuale, le imprese dovrebbero allestire il piano pandemico. L'Ufficio federale della Sanità ha pubblicato un [documento](#) per le imprese che illustra possibili misure da adottare.

Quali sono le conseguenze per il versamento del salario se la mia azienda viene chiusa su ordine di un'autorità?

Siccome l'azienda assume i rischi inerenti all'esercizio e all'economia, il lavoratore ha il diritto di ricevere il salario anche se ciò rappresenta un onere notevole per il datore di lavoro. A causa dell'obbligo di fedeltà, tuttavia, il lavoratore può essere tenuto a recuperare, in determinate situazioni, le ore di lavoro "mancate".

In questo caso si può far capo alle [indennità per lavoro ridotto](#).

La mia azienda può essere messa in quarantena se uno o più impiegati sono stati colpiti dall'influenza?

Il medico cantonale valuterà la situazione e prenderà i provvedimenti adeguati. Può trattarsi anche di provvedimenti di polizia sanitaria, come ad esempio la quarantena, la chiusura dell'azienda, ecc.

In questo caso si può far capo alle [indennità per lavoro ridotto](#).

In caso di pandemia la mia azienda può decidere a breve termine di vietare le vacanze?

Per principio le date delle vacanze aziendali sono stabilite dal datore di lavoro. Egli deve comunque consultare i suoi lavoratori e tenere conto dei loro desideri. I lavoratori hanno inoltre il diritto di essere informati con sufficiente anticipo in merito alla data delle rispettive vacanze. Il differimento di vacanze già convenute può essere giustificato unicamente da motivi gravi. Tuttavia le esigenze urgenti e imprevedute dell'azienda possono costringere i lavoratori a dover accettare un differimento delle vacanze. In tal caso questo cambiamento deve essere comunicato ai lavoratori al più presto.

Nel caso in cui l'azienda dovesse vietare le vacanze, gli indennizzi per l'annullamento delle vacanze sono a carico dell'azienda?

Sì. In caso di necessità professionale urgente e impreveduta vi possono essere cambiamenti nelle date delle vacanze. Il datore di lavoro deve tuttavia indennizzare i lavoratori per il danno subito.

Decido di mia volontà di chiudere interamente o in parte l'azienda (per paura della pandemia). Quali sono i miei obblighi?

In questo caso il datore di lavoro è tenuto a continuare a versare il salario ai lavoratori interessati. Dal canto loro i lavoratori non sono tenuti a prestare ulteriormente i propri servizi in compenso del salario versato (tranne in caso di chiusura molto breve dell'azienda).

Il lavoratore deve lasciarsi dedurre dal salario quanto ha risparmiato a causa dell'impedimento al lavoro o ha guadagnato lavorando altrove oppure ha omesso intenzionalmente di guadagnare.

Non vi sono più ordinazioni o vi è una penuria di materie prime, ecc. e il lavoro non è più sufficiente per tutti i lavoratori nel luogo in cui si trova la mia azienda. Posso occupare i lavoratori in un altro luogo?

In linea di massima il luogo di lavoro convenuto nel contratto di lavoro non può essere trasferito basandosi unicamente sulla decisione del datore di lavoro. Tuttavia le necessità urgenti dell'azienda possono esigere che il lavoratore sia provvisoriamente impiegato in un altro luogo di lavoro. Occorre comunque che il datore di lavoro abbia riguardo della personalità dei suoi lavoratori. Se il lavoratore offre i propri servizi, il datore di lavoro deve continuare a versargli il salario.

La nostra azienda applica un modello di orario flessibile annuale e lascia ai dipendenti grande libertà nell'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

In caso di pandemia si può ordinare ai dipendenti di compensare le ore straordinarie?

No, in linea di massima un datore di lavoro non può costringere un lavoratore a compensare le ore straordinarie. La compensazione del lavoro straordinario mediante un congedo presuppone il consenso del datore di lavoro e del lavoratore. Essi devono accordarsi sul principio della compensazione, sul momento esatto e sulla durata del congedo. Il datore di lavoro deve poter dimostrare l'assenso del lavoratore. Il datore di lavoro ha il diritto di ordinare al lavoratore la compensazione delle ore straordinarie soltanto se ciò è previsto contrattualmente.

La nostra azienda applica un modello di orario flessibile annuale e lascia ai suoi dipendenti grande libertà nell'organizzazione del proprio tempo di lavoro. In caso di pandemia si può ordinare ai dipendenti di prendere un congedo non pagato?

No, non si possono costringere i lavoratori a prendere un congedo non pagato. Se non è in grado di offrire lavoro a un dipendente o di offrirgli lavoro a sufficienza, il datore di lavoro è in mora nell'accettazione del lavoro e rimane tenuto al pagamento del salario. Il lavoratore deve lasciarsi dedurre dal salario quanto ha risparmiato a causa dell'impedimento al lavoro o ha guadagnato lavorando altrove oppure ha omesso intenzionalmente di guadagnare.

5.1 Possibilità di far capo al lavoro ridotto

Per **lavoro ridotto** si intende una riduzione temporanea o una sospensione completa dell'attività dell'azienda, pur mantenendo i rapporti contrattuali di lavoro.

I miei collaboratori non riescono a rispettare l'orario di lavoro a causa delle limitazioni di trasporto che ostacolano l'accesso al luogo di lavoro. Posso chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i miei lavoratori?

Sì, poiché le restrizioni di trasporto sono causate da una circostanza non imputabile al datore di lavoro.

I miei collaboratori non possono svolgere il proprio lavoro in quanto l'azienda non riceve più le materie prime e le merci necessarie in seguito a un divieto di importazione/di esportazione. Posso chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i miei lavoratori?

Sì, poiché la perdita di lavoro è imputabile a un provvedimento delle autorità.

I miei collaboratori non possono svolgere il proprio lavoro in quanto l'azienda non riceve più le materie prime e le merci necessarie in seguito a difficoltà di fornitura. Posso chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i miei lavoratori?

Sì, poiché le difficoltà di fornitura sono causate da una circostanza non imputabile al datore di lavoro.

I miei collaboratori non possono svolgere il proprio lavoro in seguito a un divieto di esercizio. La mia azienda non è responsabile della chiusura. Posso chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i miei lavoratori?

Sì, poiché la perdita di lavoro è imputabile a un provvedimento ordinato dalle autorità.

La mia azienda non può più operare a causa dello scoppio della pandemia [intervento di vari fattori: p. es. malattia dei lavoratori, assenze dal lavoro, mancate forniture, perdita di clientela,...]. Decido di chiudere temporaneamente l'azienda. Posso chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i miei collaboratori?

Sì. Fanno eccezione le persone assenti dal lavoro per motivi personali (malattia, responsabilità familiari, paura).

Le informazioni saranno regolarmente aggiornate.